

Economic Analysis of Law Review

Como a Reforma Trabalhista Impacta Litígios Judiciais Quanto à Rescisão do Contrato de Trabalho? Uma Resposta Usando Teoria dos Jogos.

How does labor reform impact judicial litigation about rescission of the employment contract? A answer using game theory.

Gabriel Domingues Justo ¹
Universidade Estadual de Maringá

José Luiz Parré ²
Universidade Estadual de Maringá

RESUMO

Quando o trabalhador não tem mais interesse em manter vínculo empregatício, o ordenamento jurídico brasileiro estabelece diferentes formas de término do contrato de trabalho resultando em diferenciados benefícios para o empregado e diferentes custos para o empregador. Tais diferenças provocam numerosos litígios, onerando a justiça trabalhista e afetando, negativamente, a produtividade da economia. Entretanto, visando tornar mais célere e responsável o uso daquela instituição, a reforma trabalhista de 2017 introduziu substanciais modificações, como a criação de custos adicionais para o sucumbente no processo judicial e uma nova forma de rescisão do contrato de trabalho. Este artigo analisa como aquelas alterações na lei podem afetar a quantidade daqueles litígios. Para isto, propomos um modelo, baseado em teoria dos jogos, o qual considera algumas modalidades de rescisão existentes. Os resultados obtidos preveem diminuição na possibilidade do surgimento do equilíbrio com processo judicial pós-reforma.

Palavras-chave: Rescisão do contrato de trabalho, teoria dos jogos, reforma trabalhista.

JEL: C72,K12,K31,K42,D81

ABSTRACT

When the worker is no longer interested in maintaining employment ties with the company, the Brazilian legal system establishes different forms of employment contract rescission which results in differentiated benefits for employee and distinct costs for the employer. Such differences provoke numerous disputes, increasing costs with labor justice and negatively affecting the economy productivity. However, aiming for becoming faster and more responsible the use of that institution, the 2017 labor reform introduced substantial changes, such as the creation of additional costs for the loser in the judicial process and a new form of the employment contract termination. This article analyses how those law modifications can affect the amount of those disputes. Thus, we propose a model based on game theory which considers some kinds of existing rescission. The results predict a decrease in the possibility of the emergence of equilibrium with judicial process after the reform.

Keywords: Rescission of the employment contract, game theory, labor reform.

R: 19/08/19 **A:** 29/09/19 **P:** 31/12/19

¹ E-mail: pg54067@uem.br

² E-mail: jlparre@uem.br

1. Introdução

Neste artigo utilizamos a abordagem da teoria dos jogos para modelar situações em que o empregado, por algum motivo, quer findar seu vínculo empregatício com a empresa. Para isto, a legislação vigente impõe diferentes estruturas de benefícios para as diversas formas de terminação do contrato de trabalho. Se pedir demissão de forma espontânea, como o deseja, o empregado perde o direito de receber algumas verbas trabalhistas e isto estimula-o a diminuir sua produtividade de forma proposital com o intuito de fazer com que seu empregador demita-o sem justa causa, caso em que recebe o maior valor em termos de verbas rescisórias. Por outro lado, o empregador, o qual arca com tais custos, também pode tomar atitudes que posterguem o término do contrato de trabalho afim de diminuir seus custos com a rescisão.

No ínterim de tempo em que o empregado deseja sair da empresa e até o momento em que de fato isto ocorre, é muito provável que sua produtividade seja muito menor do que em períodos em que não vislumbrava uma possível saída da corporação. Assim sendo, quanto mais rápido o término do vínculo de trabalho melhor será tanto para o empregado quanto para empregador. Assim, uma legislação mais apropriada seria a que facilitasse o desfecho daquela relação no momento em que o empregado não deseja mais a sua continuidade.

Antes das modificação na legislação trabalhista de 2017, no Brasil prevalecia o uso abusivo e indiscriminado da justiça gratuita. Trabalhadores beneficiados por este instituto não tinham custos de processos judiciais o que estimulava exageros nos pedidos de causas trabalhistas. Não se pode ignorar que o indeferimento das requisições de acesso à justiça gratuita sem critério objetivo previamente definido, pode acarretar a mitigação da garantia do amplo acesso à justiça, todavia a concessão da benesse de forma indiscriminada pode promover o caos do Poder Judiciário, em meio à avalanche de aventuras jurídicas que desaguam diariamente nos tribunais (OLIVEIRA, 2018).

A ausência de custos judiciais, principalmente aos beneficiários da justiça gratuita, juntamente com o impedimento de saque do FGTS, nos pedidos de demissão voluntária, constituíam em um forte estímulo para que o trabalhador buscasse, ao ser demitido, o Poder Judiciário, tentando transformar seu pedido de demissão em uma despedida indireta do empregador, caso o qual equivale a uma rescisão sem justa causa em que o empregado tem acesso ao máximo de verbas rescisórias, incluso o seguro desemprego, se atender os requisitos exigidos na lei.

Aqueles comportamentos estratégicos de empregado e empregador, em geral, resultam em litígios judiciais impondo custos, não somente aos envolvidos como a toda sociedade. Segundo dados do CNJ³, em 2016, as despesas da Justiça do Trabalho chegaram a R\$ 17 bilhões, sendo 93,5% destinados a recursos humanos e 6,5% a custeio administrativo. Além disso, chama a atenção a morosidade deste órgão pois o tempo médio do processo baixado é de quase 6 anos para processos fiscais e um pouco mais de 4 anos para processos não fiscais. A fase de conhecimento no 1º grau leva 11 meses. Já a fase de execução extrajudicial no 1º grau gasta 4 anos e 11 meses, enquanto a execução judicial no 1º grau consome 3 anos e 3 meses. E, por fim, no 2º grau, o processo leva 8 meses.

Os elevados custos da Justiça Trabalhista foi alvo de duras críticas do deputado Nelson Marchezan Júnior⁴. Em uma sessão da câmara, o deputado revelou que por meio da Justiça do Trabalho os trabalhadores brasileiros obtiveram no ano passado um total de R\$ 8 bilhões em

³ <<http://cnj.jus.br/noticias/cnj/85461-justica-do-trabalho-gasta-93-5-do-orcamento-com-folha-de-pessoal>>. Acessado em 15.07.2019.

⁴ Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2016-out-29/jr-guzzo-desordem-transforma-judiciario-numa-imensa-piada-fiscal#author>>. Acessado em 24.07.2019.

benefícios mas no decorrer do mesmo ano, seu custo para a sociedade foi R\$ 17 bilhões. Ou seja, a instituição custou em um ano mais que o dobro do que concedeu em ganhos de causa à classe trabalhadora. Então, questiona o deputado, se não seria melhor retirar R\$ 8 bilhões do orçamento e distribuir diretamente aos trabalhadores que apresentam denúncias à Justiça trabalhista, pois todos trabalhadores ficariam tão satisfeitos quanto estão hoje, as empresas reduziriam a zero os seus custos e o erário reduziria seus gastos.

Dadas as críticas acima, a reforma trabalhista, introduzida pela lei N° 13.467 de 13 de julho de 2017, inseriu várias modificações na legislação em vigor até então, principalmente, alterando os custos judiciais relacionados a sucumbentes nos processos trabalhistas e litigantes de má-fé, mesmo sendo beneficiário da justiça gratuita. Outra novidade é que o advogado do reclamante terá que especificar, claramente, qual valor seu cliente tem direito a receber e este poderá ser a base de cálculo para os honorários de sucumbência, que podem variar entre 5% a 15% do valor pedido pelo empregado na ação. Aquela lei, altera, cria ou revoga mais de cem artigos e parágrafos da CLT² e alterará de forma substancial o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro (CARVALHO, 2017).

Um dos objetivos da reforma é inibir a propositura de demandas baseadas em direitos ou fatos inexistentes. Assim, a sucumbência estabelecida tem dois propósitos claros, quais sejam, o de inibir aquelas proposições e adotar a teoria da causalidade para atribuir a responsabilidade pelas custas a quem deu causa ao processo. A ausência histórica de um sistema de sucumbência, estabeleceu um mecanismo de incentivos que resulta na mobilização improdutiva de recursos e na perda de eficiência da Justiça do Trabalho para atuar nas ações realmente necessárias. A diminuição do abuso do direito de litigar advirá a garantia de maior celeridade nos casos em que efetivamente a intervenção do Judiciário se faz necessária, adicionada a imediata redução de custos vinculados à Justiça do Trabalho. Além disso, o estabelecimento do sistema de sucumbência coaduna-se com o princípio da boa-fé processual e tira o processo do trabalho da sua ultrapassada posição administrativista, para aproximá-lo dos demais ramos processuais, segundo a qual quem é sucumbente deu causa ao processo indevidamente e deve arcar com os custos de tal conduta (FILHO, 2018).

Os efeitos da reforma trabalhista já se refletem nos dados dos tribunais. Segundo TST, entre janeiro e setembro de 2018, houve queda de 36,06% no número de ações, em comparação com o mesmo período do ano anterior. Advogados e magistrados reconhecem que é a avaliação de risco de pagar a sucumbência que vem provocando tal redução⁵. A média de novos casos em primeira instância, que costumava passar de 200 mil por mês, caiu para 84,2 mil em dezembro de 2017, primeiro mês completo da nova legislação, conforme reportagem publicada neste domingo (4/2) pelo jornal O Estado de S. Paulo, citando dados do Tribunal Superior do Trabalho (2018)⁶.

Em entrevista a BBC News Brasil⁷, em julho de 2019, o presidente do TST, ministro João Batista Brito Pereira, perguntado a respeito da diminuição de ações trabalhista pós-reforma diz que “[...] as reclamações trabalhistas já não vêm mais com aqueles pedidos de A a Z, como a gente costumava falar aqui: pedidos que sabidamente não eram procedentes ou não tinham pertinência com a reclamação, mas incluíam ali porque, se fossem julgados improcedentes, o reclamante não pagaria honorários advocatícios. Com os honorários, isso mudou mesmo. Eles estão mais cautelosos. Um grande número (de pessoas) está até deixando de ingressar com ação”. Segundo o ministro, a possibilidade de acordo na rescisão do contrato de trabalho permitiu a redução de ações

⁵ Veja NOTA TÉCNICA N. 22/2019 de 31.05.2019 das Juízas Federais Taís Schilling Ferraz e Vânia Cardoso Moraes publicada pelo centro nacional de inteligência da Justiça Federal.

⁶ Veja reportagem publicada na revista eletrônica CONJUR. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2018-fev-04/acoes-trabalhistas-caem-metade-depois-reforma-clt>>. Acessado em 10.07.2019.

⁷ Disponível em <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48839718>>. Acessado em 12.07.2019.

judiciais.

Na literatura a respeito do tema para o Brasil, encontramos apenas o artigo de Neto e Holanda (2017) em que utilizam a teoria dos jogos para analisar o problema no período antes da reforma trabalhista. Os autores apresentam um modelo dinâmico de informação completa, apesar da incerteza relacionada a decisão do juiz na sentença, em que consideram a rescisão contratual sem justa causa, o pedido de dispensa por parte do empregado e a demissão com justa causa. O objetivo dos autores consistiu em entender a dinâmica que se instala na relação de emprego, quando, por qualquer motivo, uma ou ambas as partes pretendem pôr fim ao contrato de trabalho, mas não querem assumir o ônus imposto pela legislação buscando transferi-lo à outrem. Dados os resultados obtidos, para que tenhamos a diminuição dos litígios trabalhista, os autores sugerem que seja dado uma espécie de “bônus” que poderia ser, por exemplo, liberação de parte do FGTS ao trabalhador que pedir demissão voluntária.

Entretanto, acreditamos que a modelagem elaborada pelos autores acima não consiste na mais adequada. Além disso, a reforma trabalhista de 2017 introduziu a possibilidade de rescisão por comum acordo concedendo ao trabalhador a possibilidade de ter mais benefícios do que no caso em que pede demissão e, em caso de litígio judicial, custos extras para o sucumbente no processo. Sendo assim, propomos um modelo de um jogo com informação imperfeita, em que a incerteza relativa a decisão proferida pelo juiz é modelada como um movimento da natureza no nó inicial do jogo, mas mantemos algumas das ideias do artigo de Neto e Holanda (2017) na modelagem. Com base nisto, e assumindo uma série de hipóteses, verificamos as condições sob as quais um equilíbrio litigioso surja antes e após a reforma. Nossos resultados indicam que há uma tendência de queda de litígios trabalhistas pós-reforma conforme verificado nos dados dos tribunais.

O restante do texto é dividido em mais cinco seções. Na próxima vamos analisar a legislação no que diz respeito as formas de acordos de rescisão e suas consequências para o empregador e trabalhador antes e após a reforma trabalhista, assim como os novos custos judiciais impostos. Na seção três abordaremos a metodologia utilizada no trabalho. Na seção seguinte, faremos a modelagem do jogo pré e pós-reforma e analisaremos os equilíbrios. Na sessão cinco são formuladas as hipóteses para a construção dos payoffs e realizado simulações assumindo valores específicos para os parâmetros do jogo afim de verificar os impactos da reforma sobre os litígios trabalhistas. E a última seção se destina as considerações finais.

2. Rescisão do contrato de trabalho antes e após a reforma trabalhista

Na legislação trabalhista há várias formas de rescisão de contrato de trabalho⁸, mas, neste artigo, estaremos interessados apenas nas situações em que o trabalhador (ou empregador) somente pode ter acesso a quatro tipos. Os tipos de rescisão e os benefícios resultantes de cada um para o trabalhador estão na tabela 1.

⁸ Rescisão por aposentadoria especial, rescisão de contrato a prazo determinado, rescisão do contrato por fechamento da firma, rescisão por falecimento do empregado, rescisão antecipada do contrato a prazo determinado, rescisão por culpa recíproca (Art. 484 da CLT).

Tabela 1 – Tipos de rescisão do contrato de trabalho e seus benefícios

Rescisão	SS	AP	13P	FV	FP	FGTS	MFGTS	sd
Sem justa causa	x	x	x	x	x	100%	40%	x
Por comum acordo	x	50%	x	x	x	até 80%	20%	
Por demissão voluntária	x		x	x	x			
Com justa causa	x			x				

Nota: Elaboração própria. Em que x significa que o empregado tem direito a verba, SS = saldo salário, AP = aviso prévio, 13P = décimo terceiro proporcional, FV = férias vencidas, FP = férias proporcionais, FGTS = porcentagem sobre o saldo de FGTS que o trabalhados poderá sacar, MFGTS = porcentagem da multa sobre o saldo do FGTS que empregado recebe e sd = seguro desemprego.

Antes da legislação trabalhista de 2017, não havia a rescisão por comum acordo. Logo, existiam apenas três opções de rescisão do término do contrato de trabalho e havia uma diferença muito grande nos benefícios resultantes de cada uma. Note, pela tabela 1, que na modalidade de rescisão em que o trabalhador pede demissão voluntariamente resulta em quase as mesmas verbas as que o trabalhador tem direito quando é demitido com justa causa e, esta última, consiste na que resulta em menores recebimentos monetários ao trabalhador.

Além disso, pela tabela 1 vemos que tanto antes como após a nova legislação trabalhista⁹, a rescisão por demissão sem justa causa é a que maximiza o valor das verbas trabalhistas resultante do término da relação empregatícia. Nesta situação, o trabalhador tem direito a todos os benefícios e consiste na única modalidade que permite ao trabalhador sacar 100% do saldo do FGTS. Entretanto, a nova legislação estabeleceu uma nova forma de término do contrato de trabalho por comum acordo. Neste caso, o trabalhador tem acesso aos mesmos direito que teria se demitido sem justa causa mas perderá 20% do saldo FGTS, 50% do aviso prévio, 50% da multa sobre o saldo do FGTS e não terá direito ao seguro desemprego.

O fato da demissão por justa causa resultar no menor valor de verbas trabalhistas a que o trabalhador tem direito é algo aceitável na medida em que tal modalidade de rescisão é resultado de uma falta grave cometida pelo trabalhador e, sendo assim, consiste em uma espécie de punição por comportamento inadequado no ambiente de trabalho. Todavia, ao trabalhador que pede demissão, afim de exercer sua liberdade de escolha para buscar outro emprego, não parece ser algo muito razoável ter quase os mesmos benefícios que aquele que é demitido por falta grave. Sendo assim, a nova legislação com a possibilidade de comum acordo tende a suavizar tais extremos.

Portanto, antes de 2017, o trabalhador mesmo descontente com a relação empregatícia, não tinha estímulo a pedir demissão na medida em que perderia o direito a acessar muitas verbas trabalhistas. Ademais, quanto mais tempo o trabalhador estiver na empresa e maior seu salário, maior será as verbas trabalhistas a que terá direito e, principalmente, maior será o seu saldo do FGTS provocando um menor estímulo a demitir-se voluntariamente. Logo, o empregado tinha incentivos econômicos a adotar um comportamento com o intuito de forçar a demissão sem justa causa. De forma análoga, o empregador que estivesse insatisfeito com o empregado era desestimulado a demiti-lo sem justa causa pois incorreria em um custo, crescente no tempo de serviço e no salário do empregado, maior do que as outras modalidades de rescisão.

Tal impasse, esboçado anteriormente, gerado a partir do momento em que uma ou ambas as partes pretendem por fim a relação de emprego, levava a uma grande quantidade de processos

⁹ Brasil (2017)

judiciais por parte dos trabalhadores pois o empregador lançava mão de algum dos itens previstos no art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de provocar um pedido de demissão indireta por parte do empregado. Assim, não contente com o desfecho do imbróglio, o empregado aciona a Justiça a fim de configurar a despedida indireta e, então, receber as mesmas verbas rescisórias a que tem direito em uma rescisão sem justa causa (NETO; HOLANDA, 2017).

2.1 Custos judiciais com a nova legislação

Além da possibilidade de rescisão por comum acordo, a reforma introduziu novos custos aos indivíduos que enfrentam uma ação trabalhista. Tais custos consistem nos honorários sucumbenciais dos advogados e honorários da perícia do processo os quais são valores que devem ser pagos pela parte sucumbente (mesmo sendo beneficiário da justiça gratuita)¹⁰. Também há a possibilidade de punição, com multa variando de 1% a 10% do valor da causa, além de indenização para a parte contrária, para quem agir com má-fé.

Ou seja, ao ingressar com uma ação trabalhista e o juiz der ganho de causa ao empregador (empregado), o trabalhador (empregador) terá que pagar honorário ao advogado do empregador (trabalhador) que variam de 5% a 15% do valor da sentença e, ainda, arcar com custos da perícia judicial. Mesmo quando o reclamante desistir da ação, for revel ou o processo vier a ser anulado ele terá responsabilidade pelos honorários sucumbenciais (FILHO, 2018).

No ordenamento jurídico brasileiro há a justiça gratuita a qual, até o advento da Lei n. 13.467/2017, garantia muitos benefícios ao trabalhador, tais como, a isenção de várias despesas processuais incluindo os honorários do advogado e custos com perícias. Além disso, em caso de uma derrota processual, os custos da perícia eram repassados ao erário e apenas os patronos dos reclamantes que estavam assistidos por sindicatos e beneficiários da justiça gratuita que recebiam honorários sucumbenciais.

Mas com a reforma, o reclamante para ter acesso a justiça gratuita tem de provar que o salário dele equivale a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, que hoje corresponde a R\$5.839,45, logo pessoas que ganham até a R\$2.335,78 podem ter acesso aquele benefício. Mas com a nova lei, mesmo os beneficiários da justiça gratuita não estão mais isentos dos honorários sucumbenciais e periciais¹¹. Se, por exemplo, o empregado ajuíza ação trabalhista reivindicando indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000, e sua reclamação é julgada improcedente, o reclamante será condenado ao pagamento de honorários para o advogado da empresa no valor de R\$ 1.500 se o juiz arbitrar o percentual de 15%, além de honorários periciais, caso tenham sido necessários para elucidação do caso.

Segundo dados do CNJ¹², os gastos com assistência judiciária gratuita, em 2017, equivalem a 0,62% do total das despesas do Poder Judiciário e custa R\$2,73 por habitante. A assistência Judiciária Gratuita no tribunal do trabalho foi, em 2017, 72.675 por 100.000 habitantes. Além disso, o percentual de casos solucionados com o benefício da JG¹³ na justiça do trabalho foi de 48% em 2017. A concessão deste benefício tem crescido desde 2015, quando o índice passou a ser calculado. Em 2015 o índice foi de 27%; em 2016, foi de 32%; e em 2017, 33%. Já em 2010, 80% dos

¹⁰ Neste trabalho consideraremos que há apenas um sucumbente em um processo, mas a rigor, tanto o reclamante quanto a reclamada poder ser derrotados e, assim, ambos terão que arcar com aqueles novos custos.

¹¹ Entretanto, a constitucionalidade deste artigo da lei está sendo discutido no ADI 5.766 sem solução até o momento. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2019-jul-22/opiniao-primeiras-decisoes-tst-sucumbencia-reciproca>>.

¹² Justiça em Números 2018: ano-base 2017/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2018.

¹³ Para apurar o índice de processos que tiveram concessão de JG é utilizado os processos arquivados definitivamente (quando já houve o trânsito em julgado), excluídas as ações criminais.

processos eram de justiça gratuita¹⁴.

Apesar da nova lei trabalhista ter estabelecido no Art. 790 parágrafo 4o que poderá ser concedido o benefício da JG àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do regime geral de previdência social o que se verifica na prática é uma concessão mais disseminada do benefício. Pois, conforme o entendimento do TST, para o deferimento do benefício, é suficiente que o empregado declare que não tem condições de arcar com as despesas do processo¹⁵.

3. Revisão sobre a teoria dos jogos

A teoria dos jogos consiste em um conjunto de ferramentas analíticas que permite-nos compreender o fenômeno que observamos quando tomadores de decisão interagem, sendo que cada um persegue um dado objetivo e raciocinam estrategicamente, levando em conta em suas decisões as suas expectativas sobre o comportamento dos outros tomadores de decisão. Os modelos usados são altamente abstratos e consistem em uma descrição da interação estratégica que inclui as restrições sobre as ações que os jogadores podem tomar e seus interesses. Não especificando as ações que os jogadores efetivamente escolherão, mas sugere soluções razoáveis para os jogos (OSBORNE; RUBINSTEIN, 1994).

Conforme Mas-Colell et al. (1995) um jogo trata-se de uma representação formal de uma situação na qual indivíduos (jogadores) interagem sob uma condição de interdependência estratégica, ou seja, o bem-estar de cada indivíduo depende, não apenas de suas próprias escolhas mas das escolhas dos demais indivíduos. Além disso, as ações que são melhores para um indivíduo escolher dependerá do que ele espera que os outros façam. Os elementos básicos de um jogo são: os jogadores, as regras, os resultados (cada conjunto de ações leva a um resultado) os payoffs (preferências dos jogadores sobre os possíveis resultados).

Podemos representar um jogo na forma estratégica (normal) que consiste em apresentá-lo diretamente em termos de estratégias e dos payoffs associados. Sendo que uma estratégia consiste em um plano contingente completo que enuncia como um jogador atuará em cada possível circunstância distinguível na qual ele deve tomar uma decisão.

Formalmente a representação estratégica é dada por $\Gamma_N = \{I, \{S_i\}, \{u_i(\cdot)\}\}$. Sendo I o número finito de jogadores, em que para cada jogador i temos que S_i é o conjunto de estratégias (com $s_i \in S_i$) e uma função utilidade Von Neumann-Morgenstern $u_i(s_i, s_{-i})$ que dá o nível de utilidade do jogador dado as estratégias escolhidas por todos os outros jogadores.

A forma mais comumente usada para resolver o jogo, encontrando seus possíveis equilíbrios, é baseado no conceito de equilíbrio de Nash. Formalmente, o conceito de Equilíbrio de Nash, em estratégias puras, para um jogo na forma normal $\Gamma_N = \{I, \{S_i\}, \{u_i(\cdot)\}\}$ pode ser definido da seguinte forma:

Um perfil de estratégias $s = (s_1, \dots, s_I)$ constitui um equilíbrio de Nash do jogo Γ_N se $\forall i = 1, \dots, I$,

¹⁴ Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2010-abr-27/justica-gratuita-gera-16-bilhoes-anuais-aos-cofres-publicos>>. Acessado em 10.07.2019.

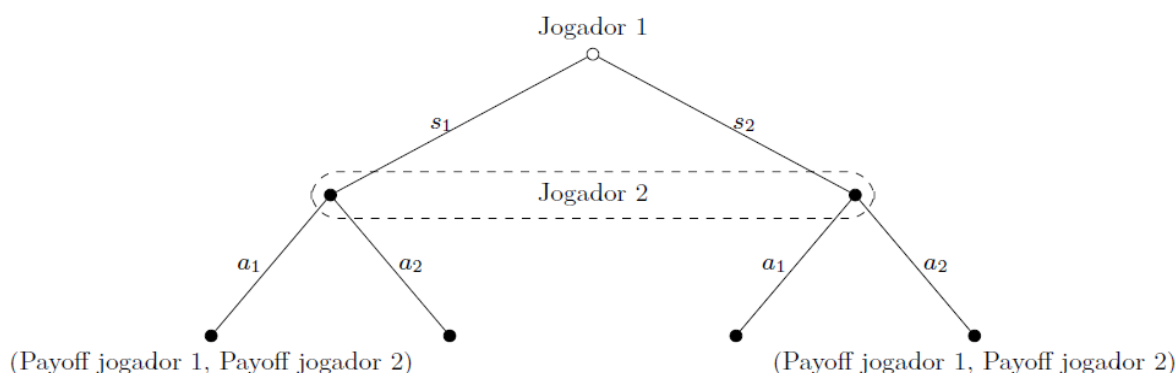
¹⁵ Disponível em <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/justica-gratuita-alto-salario-nao-afasta-impossibilidade-de-arcas-com-despesas-do-processo?inheritRedirect=false>. Acessado em 10.07.2019.

$$u_i(s_i, s_{-i}) \geq u_i(s'_i, s_{-i}) \quad \forall s'_i \in S_i.$$

Um equilíbrio de Nash são previsões consistentes de como o jogo será jogado. No sentido de que, se todos os jogadores esperam que um dado equilíbrio de Nash se efetivará então nenhum jogador terá incentivo a desviar da estratégia de equilíbrio. Assim, apenas um equilíbrio de Nash pode ter a propriedade que os jogadores podem prever isso, prever que seus oponentes preveem isto e assim por diante (FUDENBERG; TIROLE, 1991).

Também podemos representar um jogo na forma extensiva (denotado por Γ_E) que exhibe qual jogador e quando um jogador deve mover-se, quais ações disponíveis para cada um, o que os jogadores sabem quando eles se movem, os resultados associados com cada ação e os payoffs dos jogadores para cada resultado. Podemos ter jogos de informação perfeita, em que cada conjunto de informação possui apenas um nó de decisão, ou de informação imperfeita em que um conjunto de informação possui mais de um nó de decisão. Para facilitar o entendimento dos conceitos mostrados nessa sessão e a modelagem realizada na próxima sessão vamos exibir a figura 1 abaixo.

Figura 1 – Esboço de um Jogo de informação imperfeita na forma extensiva



Na figura 1 temos o esboço de um jogo de informação imperfeita que consiste nos tipos de jogos que modelaremos. Temos dois jogadores cada um dos quais possui duas estratégias. O primeiro jogador a se movimentar é o jogador 1 cujo conjunto de informação contém apenas um nó de decisão (representado pelo círculo aberto) que deve optar pela estratégia (neste contexto, estratégia e ação são equivalentes) s_1 ou s_2 . Após decidir, o jogador 2 deve escolher entre a_1 ou a_2 . O conjunto de informação do jogador 2, representado pelos pontos tracejados, contém dois nós de decisão (representados pelos círculo em preto). Esta é a forma metodológica que temos de representar o fato de que o jogador 2, no momento em que deve optar por uma estratégia, não sabe se está no nó a esquerda ou no nó a direita, pois não observa a ação que foi escolhida pelo jogador 1. Caso não tivéssemos os pontos tracejados o jogo seria de informação perfeita e o jogador 2 não teria aquela limitação informacional. Na figura 1 temos quatro nós de decisão final, cada um dos quais constituídos dos pares de valores (Payoff jogador 1, Payoff jogador 2).

O conceito de equilíbrio que usaremos para resolução dos modelos criados será o conceito de Equilíbrio de Nash Perfeito em Subjogo (ENPS). Antes precisamos definir no que consiste um subjogo de um jogo na forma extensiva. Conforme Mas- Colell et al. (1995), um subjogo de Γ_E é um subconjunto do jogo tendo as seguintes propriedades:

- Ele inicia em um conjunto de informação contendo um único nó de decisão, contém todos os nós de decisão que são sucessores deste nó e contém apenas estes nós.

- Se o nó de decisão x está no subjogo, então cada $x' \in H(x)$ também está, onde $H(x)$ é o conjunto de informação que contém o nó x .

Assim um perfil de estratégias $\sigma = (\sigma_1, \dots, \sigma_I)$ em um jogo na forma extensiva é um ENPS se isto induz um equilíbrio de Nash em cada subjogo de Γ_E . Todo ENPS é um equilíbrio de Nash, mas a recíproca não é verdadeira.

Para encontrarmos os ENPS em um jogo dinâmico Γ_E com informação perfeita ou imperfeita nós utilizamos a generalização do procedimento de backward induction. O qual é realizado da seguinte forma:

1. Inicie no fim da árvore do jogo e identifique os equilíbrios de Nash para cada um dos subjogos finais.
2. Selecione um equilíbrio de Nash em cada um destes subjogos finais e derive o jogo extensivo na forma reduzida no qual estes subjogos finais são substituídos pelos payoffs que resultam nestes subjogos quando jogadores usam estas estratégias de equilíbrio.
3. Repita os passos 1 e 2 para o jogo reduzido. Continue o procedimento até que todo movimento no Γ_E está determinado. Esta coleção de movimentos nos vários conjuntos de informação do Γ_E constitui um perfil de estratégias de ENPS.
4. Se múltiplos equilíbrios de Nash nunca são encontrados em qualquer passo deste processo, então este perfil de estratégias é o único ENPS. Se múltiplos equilíbrios são encontrados, o conjunto total de equilíbrios de Nash perfeitos em subjogos é identificado por repetir o procedimento para cada possível equilíbrio que poderia ocorrer para os subjogos em questão.

4. Modelagem do Jogo da Rescisão

Modelaremos uma situação estratégica criada no momento em que, por qualquer que seja o motivo, o trabalhador (T) não quer dar mais continuidade a relação de trabalho com o empregador (E). Dados os incentivos da legislação, vamos assumir que o empregado tem duas estratégias, quais sejam, pedir demissão voluntária (DV), caso em que tem direito ao mínimo de benefícios (valor representado por r_{dv}) ou pode alterar seu comportamento na organização exibindo um menor esforço (SE) com intuito de forçar o empregador a demiti-lo sem justa causa situação a qual terá acesso ao máximo de verbas rescisórias (valor representado por r_s).

Ao optar por não pedir demissão voluntariamente, o empregador, de alguma forma percebe o menor empenho do funcionário¹⁶ na atividade laboral e, assim, tem duas escolhas. Ou utiliza-se de seu poder disciplinar legal (DL) advertindo e suspendendo o empregado com intuito de angariar um conjunto de evidências as quais permite-o demitir o funcionário por justa causa ou opta pela estratégia rigor excessivo (R) em que passa a exigir em demasia do funcionário forçando este a pedir demissão. A estratégia R consta no art. 483 da CLT, nas alíneas a e b, o qual enuncia que: “O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor

¹⁶ Segundo Neto e Holanda (2017) o empregado pode “[...] tornar-se desidioso em suas tarefas ou apresentar atestados médicos em demasia para faltar ao trabalho.”

excessivo”.

Ao adotar a estratégia rigor excessivo, o empregador sabe que o funcionário ingressará na justiça contra ele por demissão indireta. E, assim, tão logo reconhecida em juízo, obriga o empregador a pagar ao funcionário todas as verbas rescisórias, da mesma forma como se o tivesse demitido-o sem justa causa dado que a rescisão teve origem em uma quebra de contrato por parte do empregador. Todavia, tanto o empregado quanto o empregador não tem certeza para quem o juiz dará ganho de causa, mas sabem a probabilidade de que isso possa ocorrer. Tal conhecimento comum pode ser justificado pelo fato de que ambos consultarão seus respectivos advogados e estes têm conhecimento de casos similares e até, possivelmente, das decisões do juiz nestes casos.

O Jogo da Rescisão antes da legislação trabalhista de 2017 é exibido na forma de árvore na figura 2. Em que o primeiro payoff nos nós terminais refere-se ao trabalhador e o segundo consiste no payoff do empregador. Já em sua forma normal o jogo é exibido na tabela 2. A forma como foram calculados os payoffs se encontram na próxima sessão do artigo. Cada conjunto de informação de cada jogador contém dois nós de decisão, isto é a forma de modelar a incerteza relacionada a decisão que o juiz proferirá, assim temos um jogo de informação imperfeita. No nó inicial temos a natureza (juiz) se movendo, em que $p \in [0,1]$ é a probabilidade do trabalhador ter sua reivindicação judicial relacionada a demissão indireta atendida.

Figura 2 – Jogo da Rescisão na forma extensiva antes da reforma trabalhista

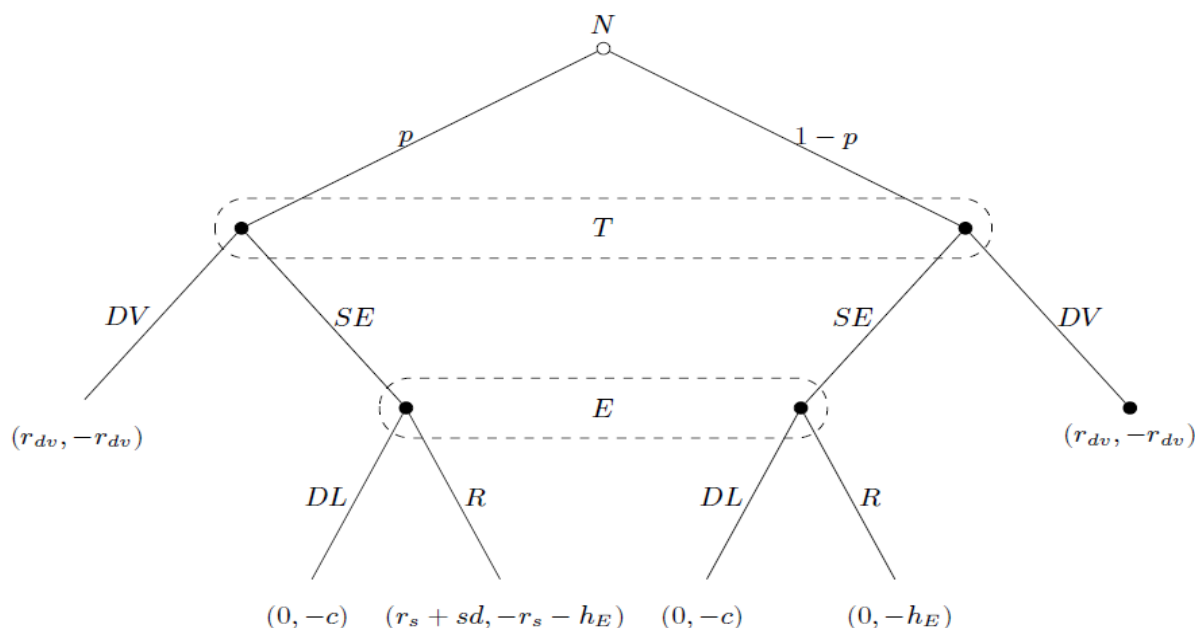


Tabela 2 – Jogo na forma normal antes da reforma trabalhista

		E	
		DL	R
T	DV	$r_{dv}, -r_{dv}$	$r_{dv}, -r_{dv}$
	SE	$0, -c$	$p(r_s + sd), -p(r_s + h_E) - (1 - p)h_E$

O empregador que se utiliza da estratégia dispensa legal tem um custo c . Tal valor inclui custo com advogados, com funcionário extras, com a perda de produtividade do empregado o qual esta desinteressado em dar continuidade em sua carreira profissional dentro da empresa etc. Além disso, pode levar algum tempo até que o empregador consiga reunir as provas suficientes para demitir por justa causa. E quanto mais tempo demorar, maior será c . Este custo somente existe em virtude de um regramento institucional inadequado que gera comportamentos inoportunos, porém racionais, dos agentes econômicos. Neste sentido, esse valor poderia ser interpretado como o custo da ineficiência institucional da justiça trabalhista no país.

No artigo de Neto e Holanda (2017) os autores escrevem da seguinte forma se referindo ao custo c : “Assumiremos que há custos extras para o Empregador ao adotar essa estratégia. Tais custos podem ser exemplificados como: perdas de receitas devido à baixa produtividade do Empregado, que adota a estratégia de não colaboração, e a custos advocatícios com o processo de investigação e coleta de provas contra o empregado para justificar uma rescisão com justa causa.”

Após o movimento da natureza, o trabalhador decide por DV (caso em que o jogo acaba) ou SE. Se escolher SE, o jogo atinge o conjunto de informação do empregador. Este, escolhe entre a ação DL, que tem um custo, mas sabe qual será o resultado, ou R em que o resultado dependerá da decisão do juiz sendo que neste caso terá um custo de h_E referentes aos honorários (não sucumbenciais) do seu advogado. Note na tabela 1 que, qualquer que seja o tipo de rescisão contratual, o trabalhador sempre receberá o saldo salário (SS) e férias vencidas (FV), logo tais valores não serão incluídos no cálculo dos payoffs de ambos jogadores¹⁷, pois não afetará o resultado do jogo. Logo, ao ser demitido com justa causa o payoff do trabalhador será zero¹⁸ dado que ele somente tem direito àquelas verbas.

Vamos assumir que o empregado tem acesso a justiça gratuita, esta hipótese se justifica dado o elevado percentual de processos, 48% em 2017¹⁹, em que a justiça gratuita é utilizada na justiça trabalhista. Assim sendo, o empregado não teria nenhum custo judicial ao ingressar no justiça trabalhista contra seu empregador por demissão indireta, antes da reforma.

Nos jogos modelados, o trabalhador maximiza sua utilidade (payoff) maximizando os recebimentos e o empregador maximiza sua utilidade minimizando o dispêndio com a rescisão. Sendo que o único subjogo é o próprio jogo, então para resolvê-lo usamos sua forma normal conforme tabela 2. Nesta, se o trabalhador escolhe DV, o empregador fica indiferente entre DL e R e se o empregador escolhe DL, a melhor resposta do trabalhador é DV. Logo, (DV, DL) é um equilíbrio de Nash possível. No jogo que modelamos após a modificação na legislação, este também será um equilíbrio. Todavia, estamos interessados apenas em verificar em como a legislação trabalhista impacta o surgimento do equilíbrio de Nash, em estratégia pura, em que o litígio judicial trabalhista surge.

Sendo assim, vemos que R é uma estratégia fracamente dominante para o empregador se $-c < -p(r_s + h_E) - (1 - p)h_E$. Assim, o equilíbrio de Nash será (SE, R), equilíbrio litigioso, se as seguintes condições são, simultaneamente, satisfeitas:

$$-c \leq -p(r_s + h_E) - (1 - p)h_E = -pr_s - h_E = -\underline{c} \quad (1)$$

¹⁷ Do ponto de vista do empregador, ele terá que pagar os valores das referidas verbas, independentemente do resultado do jogo.

¹⁸ Isto ocorrerá se ao escolher R, o empregado for derrotado no processo judicial ou se o empregador for exitoso com a estratégia DL.

¹⁹ Justiça em Números 2018: ano-base 2017/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2018.

$$r_{dv} \leq p(r_s + sd) = \underline{r_{dv}} \quad (2)$$

Portanto, dado o custo com honorários advocatícios, quanto menor for a probabilidade do juiz sentenciar o julgamento em favor do trabalhador, o valor de suas verbas rescisórias e o custo de provar na justiça que o empregado está agindo de má-fé (c) maior será o incentivo ao empregador a agir com rigor excessivo. Por outro lado, quanto maior o seguro desemprego, as verbas trabalhistas a que o trabalhador tem direito e a probabilidade do juiz sentenciar o julgamento em favor do trabalhador, maior será as chances do trabalhador escolher SE.

A nova legislação elevou os possíveis custos de uma ação trabalhista com honorários de sucumbência e custos periciais (aqui assumidos zero) a que o perdedor na sentença é submetido (mesmo para beneficiários da justiça gratuita). Assumimos que sobre o valor da petição inicial (r_s), formulada pelo advogado do trabalhador, que os honorários de sucumbência incidirão. Assim, ao ingressar na justiça contra o empregador, tanto o advogado do réu quanto do reclamante podem vir a receber honorários de sucumbência, no valor de xr_s ²⁰, e isto altera os payoffs dos jogadores. Além disso, o empregador, em seu momento de mover-se no jogo, terá uma terceira estratégia possível que consiste em oferecer ao empregado o acordo de rescisão do contrato de trabalho (CA) possibilitado pela nova legislação. A árvore do jogo com estas modificações é exibida na figura 3 e sua forma estratégica está na tabela 3.

Figura 3 – Jogo da Rescisão na forma extensiva pós-reforma trabalhista

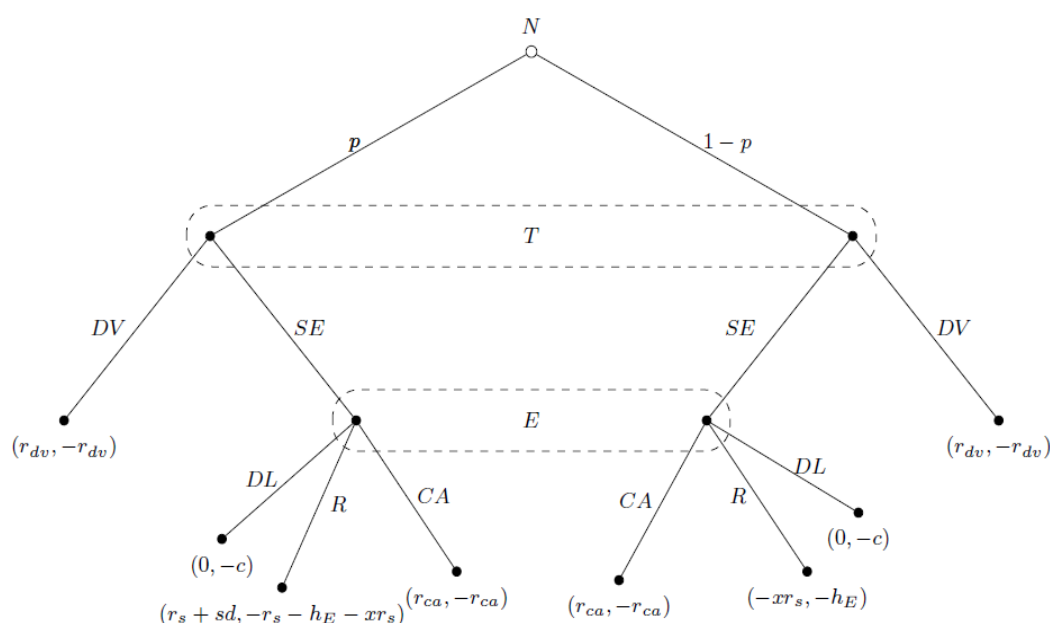


Tabela 3 – Jogo na forma normal pós-reforma trabalhista

		DL	R	CA
T	DV	$r_{dv}, -r_{dv}$	$r_{dv}, -r_{dv}$	$r_{dv}, -r_{dv}$
	SE	$0, -c$	$p(r_s + sd) - (1-p)xr_s, -p(r_s + h_E + xr_s) - (1-p)h_E$	$r_{ca}, -r_{ca}$

²⁰ Com $x \in [0.05, 0.15]$ sendo o percentual de honorários de sucumbência a ser estipulado pelo juiz na sentença.

Da mesma forma que no jogo antes da reforma, este jogo é resolvido usando sua forma normal da tabela 3, porque o único subjogo é o próprio jogo. Temos que $r_{dv} < r_{ca}$ e, assim sendo, para termos o mesmo equilíbrio de Nash litigioso anterior, qual seja, (SE, R), as seguintes condições precisam ser, simultaneamente, satisfeitas:

$$-c \leq -p(r_s + h_E + xr_s) - (1-p)h_E = -pr_s - h_E - pxr_s = -\bar{c} \quad (3)$$

$$r_{dv} \leq p(r_s + sd) - (1-p)xr_s = \bar{r}_{dv} \quad (4)$$

$$-r_{ca} \leq -p(r_s + h_E + xr_s) - (1-p)h_E = -pr_s - h_E - pxr_s \quad (5)$$

Comparando as equações 1 e 2 com as equações 3 e 4 percebe-se que a possibilidade para que um equilíbrio litigioso surja, após a legislação, é menor pois $-\bar{c} < -\underline{c}$, ou seja, o lado direito da desigualdade na equação 1 é maior que o lado direito da desigualdade da equação 3. E, $\bar{r}_{dv} \leq \underline{r}_{dv}$, ou seja, o lado direito da desigualdade na equação 2 é maior que o lado direito da desigualdade da equação 4.

Além do mais, como $r_{dv} < r_{ca}$, isto implica que se o empregador adota a estratégia CA então a melhor resposta para o trabalhador é escolher SE. Mas para que CA seja melhor resposta para SE, e tenhamos o equilíbrio de Nash (SE, CA), as seguintes condições precisam ser atendidas:

$$-c \leq -r_{ca} \quad (6)$$

$$-pr_s - h_E - pxr_s \leq -r_{ca} \quad (7)$$

Neste último equilíbrio, apesar de não ser o ideal, pois induz o trabalhador a diminuir sua produtividade, é socialmente mais desejável que o equilíbrio litigioso na medida em que não impõe custos a toda a sociedade por meio de litígios judiciais, ou seja, produz menos externalidades negativas. Assim, a reforma abre a possibilidade para o surgimento de um equilíbrio mais socialmente desejável.

5. Payoffs e Equilíbrio do Jogo da Rescisão

O objetivo desta sessão consiste em estabelecer o valor aproximado dos payoffs do Jogo da Rescisão com base em hipóteses que serão admitidas e a seguir veremos como o equilíbrio de Nash litigioso pode surgir antes e após a reforma, assumindo diferentes valores para os parâmetros do modelo. Os valores do SS e FV serão desconsiderados porque serão pagos pelo empregador e recebido pelo empregado, independentemente, do resultado do modelo. Suponha que o empregador paga, corretamente, todos os direitos trabalhistas ao longo do contrato de trabalho e, em caso de litígio judicial, o empregado acionará a justiça com pedido de demissão indireta e seu advogado requisitará, na petição inicial, o valor das verbas rescisórias a que o reclamante teria direito caso tivesse sido demitido sem justa causa.

Considere que o custo com perícia judicial é zero. Empregador não tem acesso a justiça gratuita e pagará honorários (não sucumbenciais) ao seu advogado (h_E). Porém, o empregado tem acesso ao benefício. Esta última hipótese se justifica na medida em que verificamos que um grande número de processos os indivíduos conseguem acesso a tal benefício e com certa facilidade.

A lei processual fixa como presumidamente verdadeira a declaração de insuficiência econômica firmada pelo requerente para a obtenção do benefício da justiça gratuita e isto, historicamente, tem facilitado a concessão da assistência judiciária gratuita, na medida em que inverte o ônus da prova da alegação, exigindo da parte contrária a demonstração de que o pressuposto da necessidade não se faz presente em cada caso (Ferraz, Moraes 2019)²¹.

No TJMG, com 57% dos processos de todo o Poder Judiciário em 2014, um levantamento constatou que no mês de junho de 2016 havia 1.546.905 processos e 2.251.637 partes amparadas pela gratuidade judiciária somente na Justiça Comum Estadual mineira, o que representa, se somarmos os 782.465 feitos em tramitação no 1º Grau de Jurisdição dos Juizados Especiais – que também são completamente isentos de custas, quase 40% de todo o acervo processual ativo, isto é, 2.329.370 de processos integral ou parcialmente custeados pelo orçamento daquele tribunal, sem a coparticipação dos jurisdicionados. Em 2015, o Fundo Especial do Poder Judiciário – FEPJ mineiro, composto por receitas advindas das taxas judiciárias e de fiscalização judiciária, administração de depósitos judiciais e remuneração de depósitos bancários, entre outros, custeou R\$ 47.879.919,00 em diligências judiciais em feitos amparados pela justiça gratuita (OLIVEIRA, 2018).

A base de cálculo sobre a qual incide os honorários de sucumbência são determinados no resultado da sentença pelo juiz. E tal valor poderá ou não coincidir com o valor requerido pelo advogado do empregado na petição inicial. Assim, ao ingressar na justiça alegando demissão indireta, assumiremos a hipótese de que o advogado do empregado pedirá como valor da causa exatamente o valor $r_s = AP + 13P + FP + FGTS + 0.4FGTS$, ou seja, exatamente as verbas a que teria direito no caso de demissão sem justa causa.

Os honorários de sucumbência terá como base de cálculo aquele valor e o advogado do reclamante será remunerado apenas com base nesses honorários²². Já o advogado do réu também receberá os honorários contratuais (h_E). Note que o valor das verbas rescisórias (r_s) é uma função crescente do salário e do tempo de serviço na empresa, pois o valor do FGTS aumenta com o tempo de serviço.

Suponha que não incidem juros sobre os fundos do FGTS e que o trabalhador receba o mesmo salário bruto mensal w (o qual inclui comissões, horas extras etc), em R\$, durante toda a vigência do contrato de trabalho com a empresa e seja n o número de meses trabalhados na empresa (tempo de serviço) e z o número de meses trabalhados no ano em que foi demitido. Assim, um valor aproximado das verbas rescisórias da tabela 1 pode ser obtido usando as seguintes fórmulas:

$$FGTS = 0.08wn \quad (8)$$

$$MFGTS = (0.4)(0.08wn) = 0.032wn \quad (9)$$

$$AP = \begin{cases} w + \frac{w}{30} \frac{3n}{12} = w + \frac{wn}{120}, & \text{se } n \geq 12 \\ w, & \text{se } n < 12 \end{cases} \quad (10)$$

²¹ NOTA TÉCNICA N. 22/2019. Centro Nacional de inteligência da Justiça Federal. Juízas Federais Taís Schilling Ferraz e Vânia Cardoso Moraes.

²² Existem três tipos de honorários advocatícios, de acordo com o art. 22 da Lei 8.906/94 (Estatuto da Advocacia e da OAB): convencionais ou contratuais (combinados entre advogado e cliente, normalmente através de um contrato escrito), de sucumbência e arbitrados judicialmente (fixados pelo juiz em caso de discordância entre cliente e advogado).

$$FP = \left(1 + \frac{1}{3}\right) \frac{w}{12} z = \frac{wz}{9} \quad (11)$$

$$13P = \frac{wz}{12} \quad (12)$$

$$r_s = FGTS + MFGTS + AP + FP + 13P \quad (13)$$

$$r_s = 0.08wn + 0.032wn + w + \frac{wn}{120} + \frac{wz}{9} + \frac{wz}{12} \quad (14)$$

Com base nas equações acima podemos calcular, o valor, aproximado, das verbas rescisórias a que o empregado tem direito a receber se demitido sem justa causa, sem considerar o valor seguro desemprego (sd) é:

$$r_s = \begin{cases} 0.1203wn + w + \frac{7wz}{36}, & \text{se } n \geq 12 \\ 0.112wn + w + \frac{7wz}{36}, & \text{se } n < 12 \end{cases} \quad (15)$$

Em caso de demissão por comum acordo o empregado terá direito a receber $r_{ca} = 0.8FGTS + 0.5MFGTS + 0.5AP + FP + 13P$, ou seja:

$$r_{ca} = \begin{cases} 0.08wn + \frac{w}{2} + \frac{wn}{240} + \frac{7wz}{36} = 0.08416wn + \frac{w}{2} + \frac{7wz}{36}, & \text{se } n \geq 12 \\ 0.08wn + \frac{w}{2} + \frac{7wz}{36}, & \text{se } n < 12 \end{cases} \quad (16)$$

No caso de pedido de demissão o empregado terá direito a receber $r_{dv} = FP + 13P = \frac{wz}{9} + \frac{wz}{12} = \frac{7wz}{36}$.

5.1 Determinando os equilíbrios do Jogo da Rescisão

Nesta seção vamos atribuir certos valores para os parâmetros (p, x, tempo de serviço do empregado, salário etc) dos jogos modelados anteriormente em que os valores assumidos serão os mesmos tanto antes quanto após a reforma trabalhista. Já constatamos que, sob a nova legislação, as chances de termos equilíbrio litigioso é menor, mas a intenção aqui é quantificar isso e verificar como alterações no salário e tempo de serviço podem afetar o equilíbrio.

Para tornar aqueles valores mais próximos da realidade levaremos em conta uma pesquisa realizada sob encomenda da revista eletrônica consultor jurídico²³ a qual levou em conta decisões tomadas em tribunais em SP, Campinas e RS em 2014, 2015 e 2016, em que foi constatado que entre 70% e 80% das demissões por justa causa são revertidas pelo Judiciário, que acaba condenando as empresas a readmitir os funcionários ou a pagar as indenizações próprias de dispensas sem justa causa. As razões mais reivindicadas pelos empregadores são desídia, faltas e atrasos, indisciplina e abandono do emprego. Ou seja, estas podem ser consideradas comportamentos do trabalhador quando ele escolhe a estratégia SE. Com base nesta pesquisa, podemos assumir que c é alto para as empresas. E, ademais, que p pode ser um valor entre 0, 7 e 0, 8.

²³ Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2016-jul-20/justica-trabalho-reverte-78-dispensas-justa-causa>>.

Acessado em 10.07.2019.

Vamos assumir que $x = 0.15$, $p = 0.8$, $n = 11$, $z = 6$, $w = \text{R\$ } 998,00$ (valor do salário mínimo de 2019), e os valores de h_E e c sejam dados. Neste caso este trabalhador poderá acessar a justiça gratuita antes e após a reforma trabalhista mas, assuma que, não terá direito ao seguro desemprego. Assim, antes de 2017, para que tenhamos equilíbrio litigioso devemos ter as seguintes condições (dadas pelas equações 1 e 2) satisfeitas:

$$-c \leq -2.786,38 - h_E \Leftrightarrow c \geq 2.786,38 + h_E = c_1 \quad (17)$$

$$1.1164,33 \leq 2.786,38 \quad (18)$$

E, após a reforma, as condições para que o mesmo equilíbrio surja são dados pelas seguintes condições (dada pelas equações 3, 4 e 5):

$$-c \leq -3.204,34 - h_E \Leftrightarrow c \geq 3.204,34 + h_E \quad (19)$$

$$1.1164,33 \leq 2.681,90 \quad (20)$$

$$-3.204,34 - h_E \geq -2.587,24 \Leftrightarrow h_E \leq -607,10 \quad (21)$$

As condições para que o equilíbrio (SE, CA) surja é dada pelas seguintes condições (dadas pelas equações 6 e 7):

$$-c \leq -2587,24 \Leftrightarrow c \geq 2587,24 = c_2 \quad (22)$$

$$-3.204,34 - h_E \leq -2587,24 \Leftrightarrow h_E \geq -607,10 \quad (23)$$

Note que as condições 18 e 23 são trivialmente satisfeitas. Mas a condição 21 não pode ser satisfeita dado que teríamos que ter um valor negativo para os honorários advocatícios do reclamado. Isto significa que, dados os valores dos parâmetros, podemos afirmar que não existe equilíbrio litigioso sob a nova legislação. Ademais, o valor mínimo de c , na antiga legislação, tal que o equilíbrio litigioso surja (dado por c_1) é maior que o valor mínimo de c (dado por c_2) necessário para que o equilíbrio sem litígio surja na nova lei. Logo, na simulação feita as chances de litígios com a nova lei são menores.

Na próxima simulação vamos apenas alterar o valor de n para 24 e o valor de w para R\$ 2.000 (assim o empregado segue atendendo a condição objetiva para ser beneficiário da justiça gratuita pré e pós-reforma) e continuaremos a assumir que $sd = 0$. Dado isto, no período pré-reforma, para que tenhamos o equilíbrio litigioso devemos ter as seguintes condições atendidas:

$$-c \leq -8.086,18 - h_E \Leftrightarrow c \geq 8.086,18 + h_E = c_3 \quad (24)$$

$$2.333,33 \leq 8.086,18 \quad (25)$$

E, após a reforma, as condições para que o mesmo equilíbrio surja são dadas pelas seguinte condições:

$$-c \leq -9.299,11 - h_E \Leftrightarrow c \geq 9.299,11 + h_E \quad (26)$$

$$2.333,33 \leq 7.782,95 \quad (27)$$

$$-7.373,01 \leq -9.299,11 - h_E \Leftrightarrow h_E \leq -1.926,11 \quad (28)$$

E as condições para que o equilíbrio (SE, CA) surja é dado pelas seguintes condições:

$$-c \leq -7.373,01 \Leftrightarrow c \geq 7.373,01 = c_4 \quad (29)$$

$$-9.299,10 - h_E \leq -7.373,01 \Leftrightarrow h_E \geq -1.926,11 \quad (30)$$

As condições 25 e 30 são trivialmente satisfeitas. Mas a condição 28 não pode ser satisfeita. A conclusão aqui é a mesma anterior, ou seja, dados os valores atribuídos aos parâmetros, não temos o equilíbrio litigioso sob a nova legislação. Ademais, note que $c_3 - c_4 > c_1 - c_2$, isto implica que, dados os valores assumidos para os parâmetros do modelo e, nesta simulação, assumindo valores maiores para a remuneração e tempo de serviço do trabalhador, as chances do surgimento do cenário em que o empregador proponha o comum acordo, sob a nova legislação, é mais provável que o surgimento de um litígio judicial entre as partes sob a legislação anterior à reforma.

6. Considerações finais

Como vimos ao longo do texto o custo com a Justiça do trabalho no Brasil é muito elevado e um dos objetivos da reforma trabalhista de 2017 consistia em diminuir a quantidade de litígios judiciais, principalmente, os improcedentes o que implicaria na redução dos custos da instituição. Dado isto, este trabalho se propôs a estudar quais os impactos da reforma sobre a quantidade de ações trabalhista relacionados a demissão indireta, em situações em que o trabalhador é beneficiário da justiça gratuita.

Para a obtenção dos resultados, assumimos que o empregador tenha um comportamento pautado na lei, no sentido de que respeita todos os direitos trabalhistas a que o empregado tem direito. Mas, altera seu comportamento, de forma negativa, no momento em que percebe que o empregado não tem mais interesse em permanecer na empresa. Empregador faz isto, de forma estratégica, com intuito de reduzir seus custos com a rescisão do contrato de trabalho. Já o empregado torna-se mais improdutivo de forma proposital, pois objetiva maximizar seus ganhos com verbas rescisórias através da obtenção de uma rescisão sem justa causa. Vimos que tais alterações de comportamentos são gerados devido as regras de rescisão de contrato de trabalho que impõe benefícios e custos muito díspares às diversas formas de término do contrato de emprego.

Para analisar aquela situação, criamos um modelo, baseado em teoria dos jogos, dinâmico de informação incompleta e verificamos que com a reforma trabalhista, impondo custos a sucumbentes no processo e possibilitando a rescisão por comum acordo, a possibilidade de termos equilíbrios de Nash com litígios judiciais se reduzem. Assim, a nova legislação de fato pode diminuir a quantidade daqueles litígios na sociedade (como constatado pelas estatísticas dos tribunais do trabalho). Além disso, fizemos simulações, supondo valores para os parâmetros dos modelos, em que foi constatado que quanto maior o salário e o tempo de serviço mais provável que a sociedade se torne mais litigiosa embora tal impacto seja menor com a nova lei.

Há algumas limitações neste trabalho. A modelagem tratou apenas de um específico litígio judicial (demissão indireta) em que foi assumido uma série de hipóteses afim de tornar o modelo possível de ser analisado utilizando a abordagem da teoria dos jogos. Porém, o modelo é capaz de explicar os motivos para uma parte da queda dos litígios judiciais trabalhistas evidenciados após a reforma. Logo, uma sugestão para futuros trabalhos seria modelar outras situações litigiosas mais comuns buscando elucidar como a reforma poderá afetar tais cenários.

7. Referências

- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. altera a consolidação das leis do trabalho (clt), aprovada pelo decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, 2017.
- CARVALHO, S. S. d. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2017.
- FILHO, J. C. B. A reforma trabalhista e os honorários de advogado na justiça do trabalho. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, abr*, v. 7, n. 67, p. 41–61, 2018.
- FUDENBERG, D.; TIROLE, J. Game theory, 1991. *Cambridge, Massachusetts*, v. 393, n. 12, p. 80, 1991.
- MAS-COLELL, A. et al. *Microeconomic theory*. [S.l.]: Oxford university press New York, 1995. v. 1.
- NETO, A. B. S.; HOLANDA, F. B. de L. Litigiosidade na justiça do trabalho e modalidades rescisórias: uma abordagem a partir da teoria dos jogos. *Economic Analysis of Law Review*, v. 8, n. 2, p. 133–143, 2017.
- OLIVEIRA, L. P. F. D. Uso e abuso da justiça gratuita ante o princípio constitucional do amplo acesso à justiça e respectivos impactos no orçamento do tjmg. 2018.
- OSBORNE, M. J.; RUBINSTEIN, A. *A course in game theory*. [S.l.]: MIT press, 1994.